

イヤサント・デュブライユの自律的チーム労働論と 1930年代フランス産業社会の諸問題

乗川 聡

目 次

1. はじめに
2. デュブライユの思想的基盤
3. デュブライユにおける自律的チーム労働論とその形成過程、または
デュブライユの1930年代フランス産業社会批判
4. おわりに

1. はじめに

1. 問題の所在

未曾有の物的・人的被害をもたらした第一次世界大戦によって生産力 (productivité) の重要性を認識したフランス産業社会は、1920年代、他の工業国に比べれば緩慢ながらも、アメリカ的方法、すなわち機械化や科学的管理法の導入による企業の合理化が進行し、大量生産による経済発展への道を本格的に歩み始めたかに思われた。しかし、1930年代初頭、世界恐慌の波が到達し、過剰生産と失業が深刻化したフランス産業社会では、アメリカ的方法が再検討されると同時に、フランス的な経済発展を可能にするような「組織化 (organisation)」の方法論をめぐってさまざまな議論が展開されることとなった。「ディリジスム (dirigisme)」や「プランニスム (planisme)」、「コルポラティスム (corporatisme)」などの思潮によって代表されるこの議論は、業界団体や労働組合などの「中間団体 (corps intermédiaire)」による調整を通じ、個別企業間の自由競争が引き起こす経済的無秩序を回避しようとする点に特徴があり、それは、短期的には世界恐慌を克服するための手段の追求を目的としていたが、中・長期的に見れば、それは恐慌によって信頼を失った自由主義的資本主義に代わる「新しい秩序 (ordre nouveau)」の創出を目指すものであり、さらに長い歴史的視野から見れば、それを、1789年の大革命が残した重大な教訓のひとつである、自由の濫用が引き起こす無秩序への反省から生まれた、19世紀のユートピア社会主義の興隆から第二次大戦後の「国有化

(nationalisation)」を経て現在までフランス人の社会観に根付いている「秩序志向」の強さを示す歴史的事例のひとつとして位置づけることも可能である。フランス人は、革命によって獲得した自由を尊重したことはもちろんだが、それを守るための秩序の重要性も自覚しており、そのメンタリティが、アメリカの自由主義的資本主義とも、ソヴィエトの共産主義とも異なる「第三の道」をフランス人に追求させることになったのである¹。

このような、1930年代フランスにおける自由と秩序の新たな接点を探るための「組織化」の動きは、労働者の世界においても、労働組合の政治的発言力の強化と、その結果実現した労働者の権利の拡大という形で影響を及ぼした。しかし、彼らがここで獲得した権利は、社会保障の充実拡大や団体協約、国民経済評議会での発言権など、労働の「現場」すなわちアトリエ (atelier)²とは異なる、より上位のレベルに関わる権利であり、しかもそれは、第一次世界大戦以降の産業近代化の結果生じたアトリエの変化、とりわけ機械化と科学的管理法によって引き起こされる労働強化と「作業上の自由」の制限を容認することと引き換えに獲得されたものであった。したがって1930年代フランスの労働者たちは、確かに労働者「階級」として、あるいは「市民」としての権利は勝ち取ったものの、「勤労者 (travailleur)」としては依然として企業内の強力な統制の下で自由を奪われているという、分裂した心理状態の下に置かれていたことになるが、当時の「組織化」熱が追求した自由が「中間団体」が行為主体となる「集会的自由」、そしてそれによって保障される「国民的自由」であり、これらの自由が必然的にその内部を構成する諸個人の秩序付けを前提とするものであった以上、組織化された社会における個人的自由の制限は止むを得ないものとされたのである³。

しかし、「勤労者」、特に工場労働者にとっての個人的自由の制限が、「作業上の自由」という彼らにとって最も本質的な部分に関わるものであったことを憂慮し、このような現状に異議を唱え、労働組合の政策とは異なる方法で労働者の真の自由、すなわち個人的自由を確立しようとした人物がいた。それが、本稿で取り上げる、フランスの労働者出身の労働思想家イヤサント・デュブライユ (Hyacinthe Dubreuil; 1883-1971) である。デュブライユは、近代化の過程で労働者たちが放棄した「作業上の自由」にこそ、労働の本質すなわち「働く喜び (joie au travail)」があると考え、この自由を保持することを最優先課題とし、そこに1930年代当時のフランス産業社会の諸条件を勘案した上で、大企業における自律的チーム労働 (travail en équipe) の採用という持論を提示することになったのである。

本稿では、以上の議論を前提とした上で、イヤサント・デュブライユが1930年代に展開した自律的チーム労働論を検討することを課題とする。ここでは、フランスの言論界において特異な位置を占めたデュブライユの労働観や社会観、そして自由と秩序に関する見解を明らかにする同時に、その分析を通じて、1930年代フランスの産業社会と労働者世界が抱えていた諸問題を明らかにすることが目標となる。

2. デュブライユ研究の現状と問題点

次に、デュブライユ研究の現状と問題点について明らかにしておきたい。

イヤサント・デュブライユは、1883年、貧しい非熟練労働者の家庭に生まれ、14歳で労働者としての生活を開始し、労働組合活動家（1920年代）、ILO国際公務員（1930年代）を経て、労働問題の文筆家、評論家として活躍した人物である。

デュブライユは、1971年に没するまでに25冊の単行本と、数百に及ぶ雑誌論文を残したが、とりわけ、1929年に出版された『スタンダードズ。フランスの一労働者が見たアメリカの労働 Standards: le travail américain vu par un ouvrier français』が代表作として知られている。本書は、彼が1927-28年にアメリカで体験した労働生活を記したものであるが、そこで彼は労働者の立場からアメリカの大量生産や科学的管理法、大衆消費社会を賞賛したために大きな反響を呼び、その結果彼は、反アメリカ的な風潮が優勢であった1930年代フランスにおける数少ないアメリカ礼賛者として認識されることとなった。この点に関しては、既にファイン（Martin Fine）をはじめとする数多くの研究者が指摘し、フランス内外におけるデュブライユの歴史的評価として定着している⁴。

このような評価の一方、デュブライユがもうひとつの顔を持つ人物であることも少なからず知られている。それが本稿で取り上げる自律的チーム労働の推奨者としての顔である。デュブライユは、『スタンダードズ』の5年前に出版された処女作、『労働共和政 *République industrielle*』（1924）以降、1971年に88歳で死去するまで一貫して、自律的チーム労働を労働者の「物的・知的・精神的（道徳的）充足」を実現する手段として位置付け、その導入——とりわけ大企業への導入——の可能性を追求し続けた。この側面における彼の努力は特に第二次世界大戦後「デュブライスト（dubreuillistes）」と呼ばれる賛同者を獲得し、彼の自律的チーム労働論はこの「デュブライスト」たちによって、「フェデラリズム（Fédéralisme）」と呼ばれる、第二次大戦後フランスの植民地経営や欧州連合の理念に影響を与えたとされる思想の一部として位置付けられることとなった⁵。

このように、現在、デュブライユは二つの側面から評価されているが、ここで指摘すべき研究上の問題点は、この二つの側面から進められてきたデュブライユ研究が互いに接点を持っていないということである。すなわち、デュブライユをアメリカ礼賛者として評価する研究者たちは彼の自律的チーム労働論に注目せず、彼の自律的チーム労働論に関心を持つ研究者たちは彼のアメリカ論を軽視しているのである。

例えば、前者の代表格であるファインは、『産業共和政』における自律的チーム労働の内容には触れているものの、それはあくまで、その次に来る「アメリカニズム」によって超克されるものであるという評価の下においてのことにと過ぎず、1930年代の自律的チーム労働論に至っては、その内容を分析することもなしに「職人の価値観を流れ作業に結びつけるための、挫折する運命にある懐古的なアプローチ」と評価しているのみである⁶。

他方、後者、すなわち「デュブライスト」の代表格であり、晩年のデュブライユと親交の深かったリシャール（Max Richard）は、デュブライユのアメリカ体験が彼の自律的チーム労働論に何の影響も与えなかったと評し⁷、また、同じくデュブライユと親交のあったベルナール（Jean Bernard）も、彼に対する追悼文の中で、仮に彼がロシア（ソヴィエト）に働きに行ったとしても同じ成果を残したはずだと述べている⁸。デュブライユの自律的チーム労働論を理論家・抽象化することを目指した「デュブライスト」たちは、総じて「師」のアメリカ体験を、それ自体では重要かつ有意義ではありながらも、自律的チーム労働論とは無関係であると評価していたが、彼らがこのような評価を下した背景には、デュブライユがアメリカ論を展開した戦間期においてはまだ本格化していなかったフランスにおけるアメリカナイズーションが第二次世界大戦後には現実のものとなり、その是非をめぐる議論がさほど重要性を持たなくなったという事情があったと思われる⁹。

このような「断絶」の存在は、それぞれの研究者の問題意識の違いによるものであり、デュブライユに関する研究が十分ではないという現状を踏まえれば止むを得ない部分もある¹⁰。しかし、次節以下の検討から明らかになる通り、デュブライユのアメリカ論と自律的チーム労働論は決して無関係ではなく、少なくとも1930年代の議論においては密接な関係を持っているとすることができる。デュブライユ研究の立場からは、この点を強調することもまた大きな課題となる。

以上の点を踏まえ、これより、デュブライユのチーム労働論について考察していくが、その前に、議論の理解をより深めるための前提として、第2節においてデュブライユの思想的基盤を概観しておく。

2. デュブライユの思想的基盤

本節では、第3節における議論の前提として、イヤサント・デュブライユという、わが国ではほとんど知られていない人物の姿を明らかにしておく。本稿の冒頭で述べた通り、デュブライユは、1883年、労働者の家庭に生まれ、14歳で労働者としての生活を開始し、フランス最大の労働組合、労働総同盟（CGT）の幹部（1920年代）、ILO国際公務員（1930年代）を経て、労働問題の文筆家、評論家として活躍した人物であり、特に、1927-28年におけるアメリカでの労働体験と、その記録である『スタンダードズ』の出版によって、フランスの社会経済史上に名を残した人物であった。ここでは紙幅の関係上、彼の生涯を詳細に論じる余裕はないので¹¹、個性的な経歴によって培われることとなった彼の思想的基盤を、第3節の議論に関係する範囲で、いくつか指摘するにとどめる。

1. 「フランスの一労働者」

イヤサント・デュブライユは、何よりもまず、自らを「フランスの一労働者」と位置付け、労働者の真の代弁者を自任していた。事実彼は、貧しい非熟練労働者を父親に持ち、当時のフランス労働者階級の物質的・心理的状況を幼少期から体感していた。その体験から彼は、労働者の経営者に対する隷属感や依存状態、そしてそれに起因する無気力を問題視し、その解消を目指すことになる。

他方、労働者としての出自はデュブライユに労働の本質を理解させた。彼が実際に労働者として生活した1890年代から1910年代は、エミール・ゾラ、あるいは彼の著作に大きなインスピレーションをもたらしたドニ・プロ（Denis Poulot）らが描いた19世紀的な労働者、労働組織、労働環境が、特に第一次世界大戦を境として、機械化や科学的管理法、出来高制賃金の導入などの変化によって次第に失われようとしていた時期であったが、デュブライユの労働思想の展開を考える時、この時期に労働の世界を体験したことは決定的な出来事であった。なぜなら、彼はこのことによって伝統的な徒弟制度と近代的な工場労働の両方を体験することとなり、その結果、この新旧二つの労働者世界に共通する、労働における「熟練」や「苦痛」の本質、そして「働く喜び」の意味を明確に認識することができたからである。その結果彼は、戦間期の労働に関する様々な議論の中で独自の地位を得ることとなった。すなわち、デュブライユは、主に学者や文学者などの「知識人」によって展開されたこれらの議論に、「フランスの一労働者」の立場から参加する資格を得たのである。

2. 「独学の人」

このようにしてデュブライユは「フランスの一労働者」として論壇に登場することになったが、彼の思想の基盤はその労働体験だけに帰するものではなかった。彼の議論は、様々な領域に渡る豊富な知識によっても支えられていたのである。14歳で労働者世界に入ったデュブライユは、当然のことながら高等教育を受ける機会は無かったが、彼は知識欲が旺盛で、図書館にしばしば通い、仕事に必要な知識のみならず、古今東西の社会思想を独学で習得した。したがって彼は、知的な領域においても、「独学の人（autodidacte）」という19世紀フランスの労働者世界における伝統¹²を体現していたことになるが、この「独学の人」は、20世紀初頭、当時隆盛期を迎えていたフランスの労働組合運動に参加したことによってその知識を幅をさらに広げることになる。

デュブライユは、1912年、セーヌ機械工組合（Union corporative des ouvriers mécaniciens de la Seine）の書記に選出されたのを皮切りに、サンディカリスト（組合活動家）としてのキャリアを重ね、1920年、フランス最大の労働組合、労働総同盟（Confédération Générale du Travail: CGT）の執行部員として選出され、1931年に脱退するまでフランス労働組合運動の中核で活動することになるが、この時代は、フランスの労働組合運動が、政治からの独立

性を掲げ、労働者の権利獲得のためには暴力による直接行動も辞さないとする、革命的サンディカリズムの時代から、議会をはじめとする政治への参加によって労働者の権利獲得を目指す、修正主義的サンディカリズムへと移行した時代に一致していた。

彼はこの「サンディカリスト時代」において、始めは革命的サンディカリズム陣営に、その後修正主義陣営に属しながら、労働組合の活動家やフランスの財界人、学者や政治家たちと交友を結び、様々な知識を吸収し、それを後年の著作に反映していくことになる。彼の著作には、デカルトやルソーなどの偉大な社会思想を始め、ラスキン、モリス、カーライルなどのイギリス社会思想、マルクス、そしてジョレス (Jean Jaurès) やジュオー (Léon Jouhaux) など同時代の労働組合運動の教義、テイラーをはじめとする科学的管理に関する文献の他、商工会議所の資料や業界誌、さらには中国の諺に至るまで様々な引用が見られるが、彼がとりわけ大きな影響を受けたのは、19世紀フランスのユートピア社会主義、彼が言うところの「フランス国民社会主義 (socialisme national des français)」であった。マルクスの共産主義革命を否定し、自国の社会主義者が描いた理想への回帰を訴えたデュブライユは、サン＝シモンから科学主義と産業主義を学び、フーリエから情念引力と普遍的調和の理論を学び、ブルードンから反エタティスム (反国家主義) の理念を学んだのである¹³。

3. アメリカの教訓

デュブライユを「アメリカ礼賛者」として評価することが彼の側面を説明することにしかないことについては既に述べたが、しかしながら、彼が学んだアメリカの教訓がその労働思想に決定的な影響を及ぼしていることは確かである。

デュブライユは、1925年ごろからアメリカの生産方法や労働組織に関心を持ち始め、戦間期においては、1927-28年、1833年の2回渡米した (その後、1963年にもう1回渡米している¹⁴)。1回目の渡米は約15ヶ月に渡る長期滞在であり、そこで彼はフォード社のリヴァー・ルージュ工場を含むアメリカの大量生産労働を経験し、大衆消費社会の中で生活した。その成果が、発売後ベストセラーになり、後に7ヶ国語に翻訳されることとなった『スタンダードズ』、そしてその続編である『新スタンダードズ。生産性と喜びの源泉 *Nouveaux standards. Les sources de la productivité et de la joie*』(1931)である。これに対し2回目の渡米は比較的短期間のものであったが、ここではデュブライユ自ら自動車を運転してアメリカ中を走り回り、世界恐慌の影響、とりわけ失業者の状況を観察すると同時に、当時開始されたばかりのニューディール政策に関する情報を入手した。その成果は『ルーズベルト法典と社会生活の展望 *Les codes de Roosevelt et les perspectives de la vie sociale*』(1934)として公表された。

このアメリカ体験からデュブライユは、科学の重要性和、労使協調の重要性という二つの教訓を得た。デュブライユはアメリカで、科学的な方法を恣意性を排除するための「公正 (justice)」な方法であると理解してそれを受け入れる労働者たちの姿を目撃したことから、

科学と労働、そして科学と正義 (justice) の相乗効果を確認し、当時のフランス産業社会における反科学・反機械化の傾向に反論した。さらに彼は、アメリカの工場内の民主的かつ平等な雰囲気の原因が同国の友好的な労使関係にあると考え、階級闘争を前提とするフランスの労働組合運動をも批判することになる。

4. 「現場」の思想家

以上の説明から明らかな通り、デュブライユは常に自らの行動から何かを学ぼうとする態度を持ち続けた人物であった。彼は労働者の実態と心情も、フランスの社会思想と労働運動の歴史も、アメリカの現状も、すべて自らの五感を通じて体得し、それを独自の視点で記録することができる人物であった。デュブライユの死後、「デュブライスト」たちは彼を「現場」の思想家と評したが、それはデュブライユ自身も自覚していたことであった。彼は、いわゆる「アカデミズム」に属する研究者や文化人、そして、グランゼコールで高度な教育を受けたテクノクラートたちを「知識人 (intellectuels)」と総称し、実際に労働経験のない彼らが労働について語ったり、労働政策を議論するのを激しく非難したのである。

このようなパーソナリティーを背景にデュブライユは、職人の伝統とアメリカ的方法の接点を追究し、さらにそれをフランスをはじめとする古今の社会思想に関連付けようとした。しかしそれは極めて錯綜した作業であった。デュブライユは、自身の労働体験を基調としつつ、テイラーの動作研究をサン＝シモンの科学主義を根拠に正当化し、フォーディズムの理念をフーリエの情念引力によって説明し、ニューディール政策をブルードンの連合主義に結びつけた。他方で彼は、テイラー主義とサン＝シモン主義が共有する官僚的・中央集権的性格を革命的サンディカリズムの理念である「労働者の自律性」に基づいて嫌悪し、修正主義的サンディカリズムの政治参加を「労働者の専門能力」の点から疑問視し、その背後に「知識人」の悪影響を察知した。このようにデュブライユは、「現場」の思想と反「知識人」思想以外の、あらゆる思想や理論に対し、その盲目的な信奉者であることを拒絶した。それゆえに彼の労働思想はしばしば、どの立場の人から見ても、多かれ少なかれ矛盾と妥協に彩られた存在に映ることになる。彼に関心を持った人物たちがしばしばその全体像を把握しようとせず、その思想の一部分しか見てこなかった理由もその点にあるのかもしれない。

デュブライユの自律的チーム労働に関する議論も、このような彼の思想的特質を認識した上で分析しなければならないだろう。

3. デュブライユにおける自律的チーム労働論とその形成過程、 またはデュブライユの1930年代フランス産業社会批判

本節では、第2節で確認したデュブライユの思想的基盤を踏まえ、彼の自律的チーム労働論の特質を明らかにする。

1. デュブライユにおける自律的チーム労働の定義

まず始めに、デュブライユにおける自律的チーム労働の定義を確認しておこう。

デュブライユは、戦間期においては、白らの自律的チーム労働論を主として以下の3つの著作、すなわち『産業共和政』（1924）、『各人にチャンス。自由に基づく労働組織化 *A chacun sa chance. L'organisation du travail fondée sur la liberté*』（1935）、そして、友人で原価計算の専門家エミール・リマイロ中佐（lieutenant-colonel Emil Rimailho）との共著『労働を語る *Deux hommes parlent du travail*』（1939）において展開し、その他、『バーチャの事例。巨大企業における個人企業の解放 *L'exemple de Bat'a. La libération des entreprises individuelles dans une entreprise géante*』（1936）において、白らの理論とは異なるものの、実際に自律的チーム労働を導入し成功を収めていたチェコスロヴァキアの多国籍製靴企業、バーチャ社（Bat'a）を詳細に観察している¹⁵。

デュブライユは、これらの著作において、なぜ自律的チーム労働を導入する必要があるのかを様々な理由を挙げて説明し、さらに自律的チーム労働の歴史的事例を多数紹介し、そして自律的チーム労働導入後の労働者世界の青写真を詳細に描いているが、自律的チーム労働の定義に関しては、『各人にチャンス』の中で、非常にシンプルに、次のように説明しているだけである。

1. 労働コーペラティヴ（coopérative de main-d'oeuvre）を構成する集団による労働者の自由な補充。
2. 雇用者と労働コーペラティヴ代表との間で合意した賃金による労働の集団的实施。
3. この集団的実施における、チームの労働者たちによる責任者の選出および作業方法の策定の自由。
4. 労働者自身が適切と判断した分配方法に基づく、労働の全対価の再分配 [CC129]¹⁶。

この定義を、デュブライユの議論全体と照らし合わせてさらに敷衍すると、彼の自律的チーム労働とは、企業組織を、ここでは労働コーペラティヴと名付けられている、数名ないしは十数名から構成されるチームに分割し、そのチームに対して、責任者の選出、企業との間の労働報酬に関する交渉権、作業内容のチーム内での分配、そして労働報酬のチーム内での分配に関して決定権を認めることによって、従業員の労働意欲向上と企業の生産性向上を同

時に実現するものであるとすることができる。

デュブライユの自律的チーム労働はこのようなものであるが、本稿は、このような彼のアイデアを理論的かつ体系的に解説・分析することを目標とはしない。なぜなら、あらゆる「教義 (dogme)」の信奉者たることを拒絶していたデュブライユは、自らのアイデアさえも教義化することを恐れ、その理論化・抽象化を意識的に避けていたからである。事実、彼自身、この定義をそのまま実践することは現状では不可能であると考え、自らに可能なのは「当事者たちにこの労働組織化方法の主な特徴を説明し、彼らが置かれたそれぞれの状況にそれを自由に応用してもらおうということだけである」[CC129]と認めている。結局、最後までデュブライユ自身によっては実現されることのなかった、彼の自律的チーム労働論の理論化は、「デュブライスト」たちに委ねられるべき課題として残されることとなったのである。

したがって、むしろ注目すべきは、なぜデュブライユが自律的チーム労働の導入を目指したのかという点と、その導入によって何が実現するのかという点である。デュブライユは、上記の著作の中で、自身の様々な実体験と豊富な知識に基づいて、当時のフランス産業社会の現状を分析し、批判し、そしてその改善策を自律的チーム労働へと集約させていく。したがって、その行程を辿ることによってしか、デュブライユの自律的チーム労働論の本質、ひいては彼の労働思想の本質を理解することはできないのである。しかし、その作業は同時に、デュブライユの目を通して、同時代のフランス産業社会が抱えた諸問題を理解する機会を提供してくれるだろう。この点を踏まえ、デュブライユのフランス産業社会批判と、その解決策として彼が自律的チーム労働論を提示するまでの道のりを辿って行こう。

2. デュブライユのフランス産業社会批判、または自律的チーム労働論への道

既に冒頭で確認した通り、1930年代フランス産業社会は、世界恐慌の影響の下、アメリカ的な大量生産と自由主義的資本主義を疑問視し、自由と秩序の新しい均衡状態を確立させると同時に経済発展を可能にするための「組織化」のあり方を模索した時代であった。その議論には、政治家や財界人のみならず、高級官僚、学者、労働組合の活動家、さらにはジャーナリストや作家、思想家、芸術家まで参加し、実践的な方法から精神論に至るまで、実に多様な解決策が示されることとなったが、デュブライユはその議論への参加に際して、フランス産業社会を労働者の立場から観点から観察・分析し、その現状を批判した。彼の批判は、要約すると次のようなものである。

- (1) 機械化による大量生産の進展は労働者に物質的充足と知的充足をもたらすものである。しかし、機械化や大量生産を批判する「知識人」の存在が、経営者や労働者を誤解させ、その促進を阻害している。
- (2) 現在の労働者にとっての最大の問題点は、労使関係を含めた労働組織化に関する問題である。現在の中央集権的な企業組織が労働者の個性を無視し、従属的な存在にして

いる一方で、「プラニスト」や労働組合が提示している解決策（経営参加、団体協約、パカンス、社会保障制度など）は労働者の真の希望を反映したものではなく、したがって彼らの精神的充足の実現には役立たない。

- (3) 労働者の従属感や無気力の最大の源泉は、賃金制度である。賃金制度は、出来高制賃金であれ、時給（日給）であれ、奴隷制度の延長に過ぎず、したがって労働者の熱意を引き出すことはない。

その上でデュブライユは、このような現状ゆえに労働者たちが「働く喜び」、すなわち労働そのものが持つ自由を感じることができず、その結果、労働者たちの生産性が低下し、企業の利益も低下する、と考えるのである。「働く喜び」を、労働行為を通じた「物的・知的・精神的（道徳的）充足」の実現であると考えたデュブライユは、そのために必要な方法を、政治的イデオロギーや国民性、歴史的伝統を超えて、ありとあらゆる側面から追求し、そのすべてを自身の自律的チーム労働論に統合させることになるのである。

以下、デュブライユにおける自律的チーム労働論への道を、彼が提示した3つの問題、すなわち(1)労働と技術、(2)労働と組織、(3)労働と報酬、に関する議論を検討することによって辿り、そこから彼の自律的チーム労働の意義を明らかにしていきたい。

(1) デュブライユにおける労働と技術—「反アメリカニズム」批判—

1920年代、他のヨーロッパ諸国同様、フランスにおいてもアメリカ的方法による産業の近代化が進展したが、1929年に発生した世界恐慌は、フランス人のアメリカに対する評価を再考させ、その結果、1930年代初頭における反アメリカニズムの興隆を導くことになった。主に芸術家や学者、右派のジャーナリスト、さらには職人団体の指導者たちから構成された反アメリカ論者の議論は多岐に及ぶが¹⁷、総じて彼らはアメリカを人工的で有害な物質文明の国と位置づけ、生産の機械化と合理化を基盤とした大量生産・大量消費社会が大衆にもたらす悪影響を強調し、そこに小所有と小生産によって特徴付けられる「フランス的特質」を対置した。そしてこの主張は、労働者世界に関しては、機械化の否定、新技術の拒絶、「中世の労働」すなわち職人的労働の賛美という形で表現されることになり、「近代化」の過程で衰退しつつあった職人層への支持に結びつけられることになる。

デュブライユが『スタンダーズ』を出版し、アメリカ礼賛者として有名になったのは、まさにこのような状況下においてのことであった。彼は1929年7月、すなわち世界恐慌の直前に出版した『スタンダーズ』において、アメリカの工場内の雰囲気、労働者の消費生活、労使関係、テイラー主義の現状などについて詳細に観察、分析しているが、とりわけ彼が強調したのは、自身の労働体験を通じて確信した、労働と技術の良好な関係であり、それは、上に述べた反アメリカ論者たち、すなわちデュブライユが呼ぶところの「知識人」たちによる、現状を無視した形での労働観と技術観に対する反論の形で展開された。

例えば彼は、「知識人」たちが批判し、その影響によってフランスの労働者の間では恐怖の対象にすらなっていたベルトコンベアーが、アメリカでは労働者の肉体的苦痛を軽減するものとして受け入れられていることや [S169]、かつては様々な労働事故を引き起こした製造機械が度重なる改良を経て、労働者の作業上の安全性の確保に大きく貢献している現状を伝え [S321-323]、技術進歩が労働者にとって有意義であることを強調した。そして彼は、機械化の進展が「熟練の解体」を促すという「知識人」たちの主張に対し、機械化の進展は確かに古い熟練を消滅させるが、それと同時に新たな熟練を生み出し、その新しい熟練が絶えず労働者に要求され続けるという、「熟練の移動」という概念を提示し [S210-212]、技術進歩が労働者の知性を低下させるという「知識人」の主張を否定した。デュブライユによれば、機械化の下にいる労働者たちは、機械を使いこなすための技術の習得を通じて知性を向上させ、部外者には単調な動きに見えるにもかかわらず実はデリケートな取り扱いを要求する機械に対し、愛着をもって接しているのである [S185]。

また、デュブライユは、「狂乱の時代」のアメリカを象徴する大衆消費社会における労働者の姿についても『スタンダードズ』で克明に描いている。彼は、大量生産体制下のアメリカの物価がフランスの物価に比べて著しく安いために、アメリカの労働者たちが衣食住の面でフランスの労働者たちよりもはるかに恵まれている状況を様々な事例とともに紹介した¹⁸上で、その物質的充足がアメリカの民主主義の源泉にあると指摘し、それゆえに技術進歩は労働者も含む社会全体の進歩に貢献するものであると結論し、物質的な豊かさが社会の墮落に繋がるという「知識人」たちの主張に反論したのである。

デュブライユが『スタンダードズ』で示した労働と技術の良好な関係は、世界恐慌後に出版された『新スタンダードズ』、『ルーズベルト法典と社会生活の視野』においても引き続き主張されることになる。この2冊において彼は、テイラーの科学的管理法 (organisation scientifique du travail) をデカルト的方法論 (問題の細分化と再構築) の産業への応用と位置付け [NS91]、アメリカ企業で科学的管理を進展させるための基盤となっている、応用科学の発展と統計手法の発達を賞賛している。デュブライユは、マーケティングやマーチャンダイジング、あるいは新素材 (プラスチックなど) 開発や、輸送用梱包用具の標準化、さらには消費者主権の考え方など、当時アメリカで追究されていた、工場労働の強化だけに頼らずに生産性向上を実現するための様々な方法論を紹介し [NS119-127]、産業界と協力して新しい科学的労働組織化 (organisation scientifique du travail) の実現を目指すアメリカの科学者たちの態度を賞賛した。その一方で彼は、フランスの科学者たち、すなわち「知識人」たちが、大文字で始まる科学 (Science) すなわち「遠い未来でしか役に立たないような」抽象的瞑想や純粋科学の研究に耽っている現状に不満をもらし、貧しい人々の物的充足を満たすための科学の「大衆化 (vulgarisation)」の必要性を主張したのである [NS93]。

結局、デュブライユにとって、技術、そしてそれを支える科学の進歩は、あらゆる意味に

において労働者に有益なものであった。労働者は大量生産体制の機械化された労働の下で肉体の安全と知性を向上を保証される一方、消費者として大衆消費の恩恵を享受することによって、その知的充足と物的充足を同時に満たすことができるのである。デュブライユの表現によれば、知識人たちが語る機械化の姿は、18世紀の宮廷画家が描いた農民の娘と同じくらい、真実の姿を伝えていないし、芸術家たちが賛美する「中世の労働」に戻りたいと思う労働者も存在しない。中世の職人たちがすべて大聖堂の尖塔の装飾を彫っていたわけではないからである [NS42-47]。

このようにデュブライユは、1930年代以降も大量生産や科学的管理、機械化の有効性に疑問を持つことはなかったが、同時に彼は、当時の社会状況を背景に、技術の進歩だけでは解決できないもうひとつの問題を強く意識していた。それは労働者に真のイニシアチブを発揮させ、彼らの精神的充足を満たすような労働組織のあり方に関する問題であった。

(2) デュブライユにおける労働と組織—労働組織化の現状に対する批判—

労働組織化の問題は、ひとつは企業内部の組織化の問題、すなわち合理化をめぐる問題であり、もうひとつは企業外部の組織化、すなわち労働運動をめぐる問題であると言えることができる。既に述べた通り、フランスの労働組合は第一次世界大戦後、産業近代化の下、科学的管理と機械化による労働強化によって生じた労働者の苦痛と不満を、労働組織そのものの改善によってではなく、労働組合の政治的発言力を強め、労働時間短縮や賃上げ、さらには労働者代表制度などの労働者の権利拡大を実現することによって相殺するという解決策を選択したが、このような労働組合の態度に対し、デュブライユはあくまで企業内組織の改善の必要性を主張する。その理由を彼は『新スタンダードズ』で次のように説明している。

私は、人生の大半を労働に費やさなければならないことを忘れてはいないし、多くの人々が、毎日の大部分の時間を、我々が必要とするものの生産に捧げなければならないことも忘れてはいない。これこそ、検討すべき主たる努力だと私は思うのである。私は、一日の終わりの数時間だけのための喜びを得たいのではなく、一日の全ての時間の間、喜びを得ていたいのである。私は、労働者が常に(略)不幸な状態にあるなどという考えを受け入れることはできない。というのも、私は働くことを喜びと感じている人々が存在することを知っているし、その喜びがいつの日か全ての人のものになることは決して不可能なことではないからである。

喜びとは、真の喜びとは、労働そのものの喜びであり、それが努力に対する直接的かつ持続的な報いとなる方法で行われるときの喜びなのである [NS161]。

つまり、デュブライユにとっては、時短の結果実現するバカンスや高賃金の結果生じる享乐的な消費は労働者にとって一時的な「楽しみ (plaisir)」にしか過ぎず、真の精神的充足に

はなりえない。あくまでも労働行為そのものに「喜び (joie)」を感じられるような方法の追求が必要とされたのである。ゆえに彼の労働組織化に関するビジョンは、企業内の組織、すなわち「現場」の改善に向けられたものとなるが、そのプロセスは以下に示すいくつかの段階を経て、自律的チーム労働へ到達することになる。

・最初の自律的チーム労働論：『スタンダードズ』および『新スタンダードズ』において、デュブライユは、知的・物的・精神的充足から構成される「働く喜び」のうち前二者が科学と技術の進歩によって満たされることを確認した一方で、精神的充足に関しては、現行の労働組織が機械化と出来高払制労働の進展によって労働者から作業上の自由、すなわち、工具の使用方法和作業工程の決定に関する裁量権を奪っているために、その充足が阻害され、それが労働者の意欲の低下や労使対立の原因となっているという認識を示している。これはいわゆる「労働疎外」の問題であるが、このような認識は、既に1924年、『産業共和政』において、「生理的欲求に由来する労働権 (droit au travail issu d'une nécessité naturelle)」の喪失 [RI24-25] という言葉で彼が表現していたものである。そして彼は本書において、その解決策として19世紀の製本労働者たちが採用していたコマンディット (commandites) と呼ばれる労働形態をモデルとした自律的チーム労働を提案した。この組織化方法は、工場組織を協同組合形態のチームに細分化し、そのチームに作業方法と賃金の再分配の裁量権を認めるものであり、この方法によってデュブライユは、19世紀的な労働組織を経験した後近代的な工場で働くこととなった当時の熟練労働者たちが本来持っていた独立心を回復し、彼らの「生産の熱狂」が企業の生産性向上と労使間の平和を同時に満たすだろうと考えた¹⁹。しかしこのような彼のアイデアは、当時の労働組織化をめぐる労働組合内の思潮の中ではほとんど賛同を得ることはなく、彼の最初の自律的チーム労働論は注目を集めることなく挫折したのである。

・アメリカ的方法による労働組織の改善：その後デュブライユはアメリカに渡り、帰国後『スタンダードズ』(1929) および『新スタンダードズ』(1931) を出版して、フランスにおけるアメリカ的方法、とりわけテイラーシステムの擁護者として世間に知られることとなったが、実際には、彼はテイラーシステムのすべてを肯定していたわけではなかった。前述の通り、彼はテイラーシステムの科学的・技術的側面についてはその有益性を認めたが、その一方で、このシステムの組織に関する側面、すなわち中央集権的な組織構造と出来高払制労働については、それが労働者の作業上の自由を奪い、その精神的充足を疎外するというこれまでの主張に従い、むしろ批判的な態度を表明したからである。彼は言う。

労働には、物的条件と精神的条件が存在する。技術は、物的条件の絶え間ない発展と進歩に配慮し、常に、そして長い間、その条件を「合理化」している。しかし、何か精神的条件に配慮しているもの

はあるだろうか。技術はある程度の速さで自動的に進歩していくのに、労働習慣は何も変化していないのだ [NS175]

デュブライユの認識によれば、技術進歩は「利益」という人間の原動力によって進歩し続けているが、これに対し、労働組織を含む労働習慣は「エゴイズム」というもうひとつの原動力によって進歩を妨げられている。また、技術進歩は、清潔な工場や明るい照明などの物的衛生 (hygiène matérielle) を実現しているのに、労働習慣が担うべき労働の精神的衛生 (hygiène morale du travail) は実現していない。したがって、現在の労働者世界は、「技術は現代的なのに、その完璧かつ輝かしい機械の間で、人々は時代遅れな習慣の悲惨な重圧に甘んじたままなのである」 [NS.176]。そこで彼は、機械化による技術の合理化に加え、組織の改善による「人間関係の合理化」 [NS176] を実現する必要性を訴えることになるが、アメリカ体験を経た彼は、ここでは自律的チーム労働ではなく、当時のアメリカで試みられていた「科学的方法」、すなわち、企業内の各部門間の連携の強化、統計に基づく科学的な従業員評価、業務に関するマニュアルの配布、体系的な職業訓練、企業史の学習、そして消費者主権という考え方の共有などの方法を通じた従業員統合政策にその解決策を求めることになる [NS222-232]。デュブライユは、アメリカにおいて既に実施されているこれらの試みを、「冷酷かつ厳格な性格」を持つ科学的方法 (分析、研究、統計) による「柔軟な雰囲気の新しい組織」の確立と表現し [NS216]、それをフーリエの「普遍的調和」やデュルケムの「有機的連帯 (unité de l'organisme)」に共通するものであると評しているが、これらは実際には、アメリカの「人間関係論」アプローチの影響をいち早く受けた、科学的管理法の「修正案」であった。

・「未来の労働組織」としての自律的チーム労働：このようにデュブライユは、1930年代初頭においては、労働組織の問題もアメリカ的方法によって解決可能であると考えており、その意味では彼の自律的チーム労働論はアメリカ的方法によって乗り越えられたかのように見えるかもしれない。「自分が見たこと、そして自分が理解したことだけを語る」 [S14] ことを身上としてきた「現場」の思想家デュブライユにとって、彼がアメリカで実際に見た光景は、自身がそれまで長い間培ってきた「自律的チーム労働」のアイデアへの固執を躊躇させることになったのである。しかしその一方で彼はこのアイデアを放棄したわけでもなかった。というのは、「未来」と題された、『新スタンダードズ』の最終章で、彼は突然、彼が言うところの「1848年精神」、すなわちフランス第二共和政期にルイ・ブランが試みた、「生産に向けられるすべての要素の連帯を実現できる」生産アソシアシオンの形成による生産性向上 [NS280] をフランス産業社会に実現させる手段として、自律的チーム労働に言及するからである。ここでは、労働者は単なる賃金生活者 (salaire) ではなく、企業内における協力者

(associé) であると位置付けられ、「消費者へのサービス」という共通の目的の下、義務によってではなく利益のために働き、その利益を分かち合うことによって、精神的充足、すなわち「労働の愛」を獲得するものとされた [NS283-287]。そして、この「未来の労働組織」の下では、経営者と労働者は賃労働関係から解放され、対等な関係の下、それぞれの専門分野におけるプロフェッショナル意識を尊重し、それぞれの能力をそれぞれの専門領域で発揮することが重視されることになる [NS301-305] が、そこから、デュブライユが後に再び提示する自律的チーム労働論に繋がる重要な論点が導き出されることになる。それは、経営者と労働者は互いに相手の領域に干渉すべきではない、という考え方である。デュブライユは言う。

労働者は数多くの不器用な友人を持っている。例えば次のように言う者たちは、その一員である。「産業社会においては、労働者は取締役会に席を得るべきである」。私はこのような要求が正当化される理由については大目に見るが、しかし、もし私が何らかの企業で働いていて、その企業の取締役会へ送られることになった場合、私は次のように言うだろう。「私は一労働者ですから、このような場所で議論されるような問題について議論する資質など全く持ち合わせておりません。私は、財務の能力も、管理の能力も持っておりませんし、このような会で議論されるべき調達の問題や、組織一般についての問題を全く存じておりません。ですから、私にできる最善策は、皆さんが話をされている間、黙ったままにいるということです」 [NS322]。

つまり、デュブライユは労働者が経営権を握ることは不可能かつ無意味だと言うのである。しかし彼はこの論理を経営者にも当てはめ、次のように続ける。

「私は企業を組織する役目にはありませんが、反対に、私は、管理側ができないような労働の実行を担っております。(略) 私は、私の仕事を、私の隣にいる者の仕事にさらに適合させるための方法を存じ上げております。なぜなら、私の居ります所からなら、高所にある事務所からでは気づかないようなことを見ることができるからです、(略) あなた方は私の知らないことをご存知ですが、逆に私はあなた方にできないことができるのです、各人は各人の領域に (chacun son domaine)、ということです。私が、あなた方がご自分の領域で自由になさる必要性を理解しているのと同じように、あなた方が、私を私の領域内で自由にさせていただけるのでしたら、労働の雰囲気はすべて変化することになるでしょう。そしてそのことは、労働の雰囲気だけでなく、その結果についてもあなた方に与えられる利益をもたらすことになることを付け加えたいと思います (略)。私は、私が担うだけの能力が無い責任は直ちに返上いたしますが、私が担うに足る能力を持った、そして、私が容易に耐えられるような責任については今すぐに要求いたします。私の能力とは、工場での能力であります。私はあなた方の能力の行使を許してきました。今度は私の能力の自由な行使に同意してください。もし私が自分に管理能

力があると思えば、私は自分の居場所はアトリエではない、とあなた方に言っていたでしょう。しかし、私の能力はプロフェッショナルな体系（ordre professionnel）に属するものである以上、私が要求する自由の場はアトリエなのです」[NS323]。

ここに、デュブライユの自律的チーム労働の中心理念が示されることになるが、これは同時に、引用文の冒頭にある「数多くの不器用な友人」、すなわち労働者の経営参加を主張する人々に向けられた批判でもある。デュブライユのこのような主張は、既にフランスでも一部で実現し始めていた従業者代表制に対する嫌悪感の表明であったが、1930年代のフランス産業社会は彼の意に反する形で、労働者の発言力が労働の現場から企業経営のレベル、さらには国家運営のレベルにまで到達する一方で、彼が最も重要視していた労働組織の改善による「働く喜び」の実現は依然として実現していなかった。恐慌下のフランス企業は、アメリカ的方法をめぐるイデオロギー的な対立をよそに、コスト削減という「企業の論理」に従って、恐慌前よりも機械化や科学的管理のスピードを加速させ、労働者はますますその自由を制限されることになったからである²⁰。そしてこのような状況がデュブライユに、企業外の労働組織化、すなわち労働組合運動に対する批判を展開させると同時に、いったん「未来の労働組織」の位置へと後退していた自律的チーム労働を、現実の場へと再び引き戻す必要性を認識させることになったのである。

・デュブライユの労働組合批判：『新スタンダーズ』出版直後の1931年9月、CGTはパリで行われた全国大会において、デュブライユの脱退を発表した。デュブライユの脱退理由については、議事録上は、彼が同年3月1日より国際労働機関の国際公務員に就任したことがその理由とされているが、本当の理由は、ひとつは、アメリカ的方法の再検討を開始した執行部とデュブライユとの間の対立であり、もうひとつは、労働組織化の方法論をめぐる両者の対立であった²¹。前者の問題に関しては、大量生産や機械化の是非が、そして後者の問題に関しては、具体的には労働組合が労使対立の解消のために採用すべき手段と、労働者個人と労働組合そして国家の間のあるべき関係が、両者の対立点となっていたのである。

『新スタンダーズ』において労働者と経営者の「専門領域」の相互不可侵を主張したデュブライユは、CGT脱退から4年後の1935年に出版された『各人にチャンス』の冒頭において、労働組合の政治的影響力の拡大を労働者の専門領域外への逸脱であるとみなし、その姿勢を批判することになるが、それは例によって「知識人批判」という体裁をとって展開されていくことになる。

デュブライユによれば、近年のフランスの労働者が置かれている不幸な状況の原因は、文学者や芸術家などの、労働生活を知らない「知識人」による、労働者の活動に対する「有害かつ墮落的な介入」にある。彼ら「知識人」が思い描く、労働に関する誤った、しかし「魅

惑的なイメージ」が、彼らよりも工場での生活をよく知っているはずの労働者たちを動揺させ、それがストライキや労働時間短縮の要求などの、労働そのものを嫌悪するような行動を労働者たちに選択させることになるのである。そして、この「知識人」の労働者に対する「不幸な影響力」を利用して自身の影響力を強めようとしているのが、労働組合ということになる [CC22-25]。

このような前提の下、デュブライユは、当時の労働組合運動の方法論を批判する。例えば、労働者の経営参加については、『新スタンダース』での指摘と同様、彼は労働者の経営的無能力を理由にその効果に疑問を呈し [CC41-42]、さらにその先にある「産業の一般利益」——具体的には国民経済評議会——への労働者階級の参加についても、仮にうまくいったとしてもそれは実際の代表者である労働組合幹部たちの管理者としての能力によるものであり、したがってそこから労働者としての専門能力に由来する効果は期待できず、結局数多くの混乱が生み出されるだけであると、彼は指摘する [CC37-39]。しかも、これらの方法によって労働の現場すなわちアトリエの労働条件が変化することはない、とデュブライユは言う。なぜなら、仮に労働者階級が企業内において資本家を「征服し」、さらにその上部にある国家機構における権力を掌握したところで、彼らは賃労働形態以外の労働組織を知らず、結局、「すべての産業活動が規制され、市民は兵営にいるときのように番号をつけられた」社会（社会主義者エミール・ヴァンデルヴェルド (Emile Vandervelde) の表現) [CC34]、すなわちエタティスト的な社会を生み出すだけだからである。結局、階級闘争の理論を信奉する知識人が「国家の征服」と呼ぶ方法は、仮にそれが合法的な手段であっても、命令によって社会の階級区分を強化するだけである。この方法では、労働者たちは常に国家の保護を必要とするマイノリティであるというメンタリティを植えつけられるだけであり [CC29]、しかもこのような従属感と依存状態は、彼らを取り巻くあらゆる組織、すなわち、企業組織、労働組合組織、そしてエタティスト的な国家組織のすべてに共通する官僚的な構造によって強化され、しかも彼らの意見が、上層にいる「知識人」たちに伝わることはないのである。「フランスの労働者」として現場の実態を熟知していたデュブライユは、この労働者の従属と依存こそが労働問題の根源であり、ゆえにこれらを破壊して、労働における自由と責任を取り戻すべきであることを『産業共和政』以来常に主張してきたが、現実の社会では、労働者の「代表」を標榜する労働組合が、デュブライユが「コルポラシオン」と表現する、パリティールな (paritaire = 同数の代表者による) 団体交渉を通じて、この依存状態の維持に加担しているのである。「生産者を雇主と労働者に永久に分断するシステムはすべて、彼らの対立を解消することはできない」 [CC16]。その意味で、デュブライユにとっては、コルポラシオンはストライキと同じものに過ぎず、むしろ対立を結晶化 (clivage) させる役割しか果たさないものである。フーリエの「普遍的調和」を理想としながらも、アメリカの「科学的方法」による企業の有機的統合の試みにその現実的な解決策を見出してきたデュブライユは、このよう

なフランス産業社会の状況を前に、より根本的な形での変革、すなわち「社会生活（＝労使関係）の分子変化（transformation moléculaire de la vie sociale）」の必要性を宣言する[CC44]。この「分子」はアトリエであり、労働者たちはそこで自律的チームを編成し、労働の実行の領域においてのみ介入権を行使し、自由と責任——すなわち精神的充足——を獲得すると同時に、経営者と目標を共有する。こうして実現した労使協調は、やがて二つの階級を「生産者」というひとつの集団のなかで有機的に調和させていくだろう。これが、デュブライユが言うところの、コルポラティブ体制（régime corporatif）を超えた、コーペラティブ体制（régime coopératif）[CC17]である。

しかし彼はその際、労働者の精神的充足を阻害しているもうひとつの問題に関する議論を展開することになる。それは、労働と報酬の関係をめぐる問題である。

（3）デュブライユにおける労働と報酬——賃金制度批判から自律的チーム労働へ——

デュブライユは、自身の自律的チーム労働論を、賃金制度から生じる諸問題の解決策としても提示した。

一般的に、賃金に関する問題は、労働者にとっても経営者にとっても常にその最大の関心のひとつであり、さらにそれがしばしば深刻な労使対立を引き起こしてきただけに重要な問題であると言えるが、とりわけ産業近代化の過程においては、2種類の賃金支払制度、すなわち、日給や時給という形での固定給制と、生産高に比例して支払われる出来高払制の間の優劣が、労使双方の視点から議論されてきた。経営者側は固定給制による労働者の怠惰を問題視し、生産を刺激するための出来高払制の導入を目指す一方で、労働者側は、マルクスの議論に代表される通り、出来高払制が引き起こす労働強化と賃金率の低下による「搾取」を問題視し、両者は長い間対立してきたのである。

この状況はテイラーシステムに代表される科学的管理法の導入に際しても重要な論点となり、テイラーをはじめ多くの技術者たちは出来高払制への支持を基調としながらも、労使双方の不満を解消させるための新しい賃金制度を考案し、他方、各国の労働組合も産業近代化の現実に応じ、出来高払制への妥協をある程度は受け入れたが、彼らの間の相互不信が完全に解決されることはなかった²²。

このような一般的状況はフランスにも当てはまる。19世紀パリの、固定給を受け取っている熟練労働者たちの怠惰ぶりや尊大な態度に対する経営者の不満はドニ・プロの著作に十分記されている通りであり²³、また、1913 - 14年にルノー社で発生した歴史的な大ストライキの原因が、同社が出来高払制のための賃金率を決定するためにテイラーシステムに基づいて導入した時間測定法に対する労働者たちの反発であったことも良く知られている。その一方で、第一次世界大戦を契機として労働組合が生産力主義の観点から科学的管理＝出来高払制を容認したこともまた、既に何度か触れた通りである²⁴。

このような状況の中、デュブライユは『各人にチャンス』において、労働者の自由と責任の回復を労働と報酬の関係から生じる問題点の解決によって実現しようと試みるが、彼がここで示した問題点は次のようなものである。

まず彼は、賃金制度は、固定給制であれ出来高払制であれ、さらにそこにボーナス制度が付け加えられたとしても、労働者を単なる実行者、従属的な立場に置く「強制手段」であり、さらに労働者の経営者に対する「依存状態」を助長する制度である以上、鞭による強制から始まった奴隷制度の延長に過ぎない、という基本的な認識を持っている。そして彼は、このような状態は労働者の尊厳と自由を阻害しているだけでなく、経営者にとっても非効率的であると言う。なぜなら、彼によれば、人が最も効率よく働くのは、外的要因による影響を受けたときではなく、「非常に強力な内的刺激」すなわち自らの利益のために自らのやり方で自由に行動できるときだけだからであり、したがって、生産力の秘密もここにあるからである[CC62]。

では、このような内的刺激によって働く人々とはどのような種類の人々なのであろうか。そこでデュブライユは、このような、時間の感覚を忘れ、自生的に、抑圧も対立も意識せず、強制ではなく信念に基づいて働く人々の例として、芸術家やスポーツ選手、農民などと共に、経営者を挙げる。経営者は、労働者が最も身近に接している「信念に基づいて働く人々」である。彼らは、労働者に対して適用されるような「刺激策」（出来高払制、ボーナス制度）など無くても寝食を忘れて働いている。なぜなら、彼らは、定期的に賃金を受け取る労働者とは異なり、確実な報酬が保証されているわけではないからである。「しかし、リスクがあれば、チャンスもあるのであり、これこそが、雇主の報酬と労働者の報酬のあらゆる違いを測る方法を我々にもたらすのである」[CC65]。デュブライユは、経営者が手にする報酬は「希望」と言い換えることができると言い、この点が、経営者が自身の報酬を得るためにあらゆる努力を惜しまない一方で、労働者たちが賃金に対応した努力しかしないという状況を生み出していると考ええる。これは言い換えれば、経営者と労働者の違いは、彼が言うところの「企業精神（*esprit d'entreprise*）」、すなわち企業者精神（*entrepreneurship*）を持っているか否かの違いであり、この点に賃金制度の限界があるとデュブライユは考えるのである。「ひとことで言えば、賃金は企業精神が持つ秘密の能力を解放することは決してない」のみならず、「想像力ある労働者を、生産性を高めるために発明されたコンビネーションに従順させるよりもむしろ、その挫折に専念させるだろう」[CC69]。

そして、以上の議論からデュブライユが導き出したのが、「労働者は賃金生活者であることを辞めること」、すなわち「賃金制度の廃止」という結論であった[CC70]。確かに、「賃金生活者の消滅」はCGTの定款第1条にも謳われている、労働組合の最大の目標である。しかし現実の労働組合が賃上げと労働時間短縮という賃金制度の枠内での要求しかしていない以上、デュブライユは独自の方法によって「賃金の廃止」——すなわち労働者に経営者と同じ

ような「企業家精神」を持たせるための具体的方法——を見出すための検討を開始するのである。

では、それはどのような方法によって実現可能であるとデュブライユは考えたのだろうか。

その方法が、マルクス主義的な、労働者階級による生産手段の所有ではないことは明白である。なぜなら、デュブライユはここまでの議論において「賃金の奴隷制度」や「賃金制度の廃止」といったマルクスの用語を使いながらも、マルクスの名前は一切出していないからである。しかも彼は、既に触れた通り、「国家の征服」すなわち労働者による権力奪取が「現場」の労働組織の改善に何の影響も及ぼさないことを主張している。1930年代の多くのフランス人同様、デュブライユにとっても共産主義はファシズムと並ぶ脅威であり、したがって彼は「第三の道」を追求する数多くの人々と同様、あくまでも資本主義の枠組みによってこの課題を達成しようとするのである。

次に考える方法は、現在大企業で従属的な立場にある労働者たちを小企業主として独立させるという方法である。当時のフランス産業社会の現状に照らし合わせれば、既存の中小企業の独立性を保持した形で産業組織化と言い換えるべきこの方法は、アメリカ的な大量生産体制とドイツ的な集団レベルでの組織化の両方を恐れたフランスの業界団体が、フランス的「中庸精神」を主張しながら提示した方法であり²⁵、そこで彼らが強調する高品質・小生産・小所有という「フランス的特質」は、この方法が産業近代化の下で打撃を受けていた職人層の支持を視野に入れたものでもあったことを示している。

しかし、アメリカの大量生産労働と大衆消費を体験し、労働と技術の良好な関係を確認したデュブライユにとって、この方法もまた受け入れがたいものであった。「大量生産の中、製造原価があまりにも高くなるような小企業を生み出そうと夢想するのが無駄なことはあまりにも明白である」[CC77]。デュブライユは中小企業が大企業に対抗して現在の技術発展を受け入れることは不可能であることをはっきりと認めていた。彼はまた、企業組織化の面から、中小企業による組織化、たとえばアンタントやコントワールの結成に疑問を呈する。なぜなら、「自由」を求めて大企業を去り、小企業主となった労働者たちが、必要な原材料の買い入れや製品の流通から利益を受けるために、組織化された共同体に再び従属するのは本末転倒な行為だからである [CC79]。彼は言う。

もし、大企業を再編することが大きな困難を伴うものであるならば、それを解体する必要はないのではないだろうか。ひとたび労働者を職人（＝独立自営の職人——筆者注）にするような独立性の欲求とイニシアチブの能力が確立すれば、企業的全組織の中で知的に統合された自律性の枠組みの中で、これらの性向を満足させる方法を追求し、使用する方が好ましいのではないだろうか [CC79]。

この一文をもって、デュブライユの議論は自律的チーム労働に到達する。彼は、大企業を

自律的なチームに分割し、労働者に「独立経営者」のようなメンタリティを回復させることにより、「賃金の廃止」を実現しようとするのである。その論理は次のようなものである。すなわち、大企業内において作業工程ごとに分割された企業内チームは、その専門能力の範囲内で、技術的自律性だけでなく予算的な自律性を与えられることにより、あたかも独立した企業で働いているかのような感情を労働者たちに与える。そこではチームのリーダーは親方のように振る舞い、チームの構成員との家族的な絆を作り出すことによって、職長と一般労働者の間に起こりうる最小単位の労使対立が解消され、「社会生活の分子変化」が達成される。そして各チームと企業の間、そして各チーム間には、それぞれが自らの自由意志と責任の下で実施する交渉と取引を通じて純粋な商業的関係が確立し、企業組織内の従属関係は解消し、それに代わって、企業の利益という共通目標を実現するための自由かつ良好な競争関係が確立する。その結果、このような企業組織の中で働く従業員たちは賃金生活者であることを辞め、企業の協力者となる。そしてこのサラリエからアソシエへの移行の中で、彼らが、企業から受け取る報酬を、製造コストの一部である賃金ではなく企業利益の持分であると感じられるようなメンタリティを獲得することによって、「賃金の廃止」が実現するのである。

他方、企業の側は、労働の「現場」に介入しない代わりに労働者の「経営参加」による被害を被ることも無いため、資本も生産設備も脅かされることなく経営上の自由を保持し、大量生産体制に対応した投資を行うことが可能となる。さらにこれら的大企業は、中小企業には不可能なスタッフ部門（管理部門、研究開発部門）を充実させることにより、企業の生産性向上と工場労働者の負担軽減を同時に実現することが可能となる（もちろんここではスタッフ部門も自律的チームに編成されることになる）。こうして、組織内で起こりうる労使対立をすべて解消し、労働者の「働く喜び」を実現させ、企業内のすべての要素を有機的に統合することに成功した企業は、もはや国家や中間団体の「秩序」に従属することなく、個別企業として自由競争に参加し、最大限の利益を実現し、それを従業員に分配することになる。

これが、デュブライユが思い描いた自律的チーム労働の姿であった。

4. おわりに

以上、イヤサント・デュブライユがその自律的チーム労働論を提示するまでの過程を、彼が1924年から1935年までに出版した著作と、当時のフランス産業社会の状況を照らし合わせながら辿ってきた。ここでは最後に、もう一度、デュブライユの自律的チーム労働論の特質を整理しておこう。

デュブライユの自律的チーム労働論における第一の特質は、彼がこの自律的チームを、「新しい秩序」の主要な行為主体として位置づけていた点である。既に何度も触れたとおり、

1930年代のフランス産業社会における「組織化」の試みは、業界団体や労働組合などの中間団体をその行為主体として想定し、これらに「集会的自由」を保障する形での「新しい秩序」の構築を目指すものであったが、これに対しデュブライユは、そこで犠牲となった「個人的自由」の回復を目指し、自律的チーム労働による「個人的自由」を基盤とする企業レベルでの「新しい秩序」の確立を目指したのである。これは、いわば「上から」の組織化に対する「下から」の組織化というオルタナティブの提示であり、さらに言い換えれば、「知識人」の方法論に対する「現場」からの反論であった。

第二の特質は、デュブライユ提示した自律的チーム労働の「外観」である。デュブライユ自身認めている通り、彼の自律的チーム労働は、直接的には19世紀の製本労働者たちが実施していた制度から借用したものであり、その意味で、伝統的な職人の精神を近代的な大企業組織の中で維持することを目指すという側面を持っていた。しかしその一方で彼は、伝統的な労働の技術的側面の保護・再現までは意図していなかった。なぜなら、アメリカで技術と労働の良好な関係を確信したデュブライユは、フランスの伝統的な職人的労働組織の中に見られる、親方—仲間職人—徒弟によって構築される有機的な関係が、機械化された労働の下でも確立可能であると考えたからである。また、デュブライユの信念に従えば、最新技術の習得は労働者の知的充足に不可欠であり、その最新技術の結果確立する大量生産体制は、労働者の物的充足に貢献するものである。したがって彼が提唱する自律的チームで働く労働者たちは、精神面では19世紀のアトリエにみられる伝統的な職人たちと共通する側面を持っているものの、その外観は、あくまでも、近代的な大工場で、場合によっては流れ作業の職場で働くような人々なのである。

そして第三の特質は、デュブライユの自律的チーム労働によって実現する「自由」と「秩序」の性質である。1930年代の中間団体による「上からの」組織化によってもたらされる自由と秩序は、デュブライユの認識によれば、「階級」の存在を前提にするものであり、この体制の下で形成される秩序は、労使という二つの異なる階級による妥協の産物に過ぎず、したがって、ここで成立している労使平和は、状況次第で直ちに労使対立に転化する危険をはらむ、不安定な秩序に過ぎなかった（彼が団体協約とストライキを同一視したのはそのためである）。しかも、既に述べた通り、この体制の中で保証された自由は「集会的自由」であって「個人的自由」ではない。これに対し、自律的チーム労働によって実現する自由と秩序は、企業内の「細胞」、すなわちアトリエにおける職長と一般労働者の有機的な統合を出発点とし、その次に各チームと企業、そして各チーム同士の交渉による相互理解が企業の秩序を形成していく。したがってそこには、「個人的自由」に優先する「集会的自由」は存在し得ず、「個人的自由」を抑圧する秩序も存在しないのである。このような「下からの」自由と秩序の形成が、デュブライユの自律的チーム労働論に、同時代の他の組織化論とは異なる独特な地位を与えることになるのである。

以上が、1935年の時点におけるデュブライユの自律的チーム労働論の特質であったが、結局そのアイデアは、彼の思想そのものがそうであったように、他のいかなる同種のアイデアとも完全に一致することは無く、必ずどこかで矛盾をきたし、それゆえにほとんど誰からも賛同を得ることは無かった。彼の自律的チーム労働論は、経営者から見ればユートピア思想家の夢想であり、労働組合から見れば「脱走兵 (transfuge)」の言い訳であり²⁶、職人層から見れば右翼の修正主義であり、「知識人」から見れば「留保だらけ」²⁷なのである。そして『各人にチャンス』出版の翌年、1936年に成立した人民戦線政府による「ブルムの実験」が、デュブライユの主張に完全に反する形で「上からの」組織化を実施するとき、彼は大いに落胆することになるだろう。もっとも、それはある意味では仕方の無いことであった。というのは、彼の自律的チーム労働は、それを本当に大企業において実現させるためには、いくつかの非常に大きな課題、とりわけ会計制度上の工夫が必要になるにもかかわらず、デュブライユはその作業を放棄してしまったからである。ゆえに彼の自律的チーム労働を実施した企業は食品産業や製靴業などの小規模企業にとどまり、その成果も劇的なものとは言えなかった²⁸。大企業に自律的チーム労働論を導入するために必要な会計上の問題は、1939年に出版された『労働を語る』の共著者で盟友のリマイロ中佐に託される²⁹と共に、第二次世界大戦後に彼を信奉した「デュブライスト」たちの課題として残されることになったのである³⁰。

確かに、ファインが指摘した通り、イヤサント・デュブライユの自律的チーム労働論は挫折する運命にあったのかもしれない。しかし、彼が1935年に自律的チーム労働を提唱するまでの過程で展開した議論は、同時代のフランス産業社会が抱える諸問題、とりわけ、アメリカ的方法と労働者の和解の必要性和、中間団体の伸張の中に埋没していく労働者の「個人的自由」の再検討の必要性を、労働者の視線から指摘したという点において極めて個性的であり、有意義なものである。その意味で、デュブライユの自律的チーム労働論は、少なくとも時代の観察者、証言者としての役割を果たすことはできたと言えることができるだろう。

デュブライユの自律的チーム労働論は、『各人にチャンス』以降、その基本的な性格は維持しながらも、常に微妙な変化を繰り返しながら発展することになる。したがって我々は、その理論の展開を引き続き辿ることによって、フランス産業社会の諸問題の歴史的変遷を理解することが可能になるだろう。彼の後を追って人民戦線直前のフランスに到達した我々が次に目撃するのは、「ブルムの実験」の失敗によって遂に末期症状に達した第三共和政の退廃と、それに続くヴィシーの「闇」の中で発言するデュブライユの姿である。我々は、第二次世界大戦後、フェデラリズムの中に「デュブライスト」と呼ばれる信奉者を獲得し、ヨーロッパ統合と労働者を結びつける役割を担うことになるデュブライユの姿を確認する前に、ドイツ占領下のパリでデュブライユが表明した数々の「パタン主義的」な主張³¹に対する、慎重かつ公正な審判を開始しなければならないのである。

【注】

- 1 フランス社会における自由と秩序、自由と組織化の関係に注目した研究は数多い。経済史における代表的な研究としては、以下の文献を参照。遠藤輝明（編）『国家と経済—フランス・ディリジズムの研究』東京大学出版会、1982年；権上康男・廣田明・大森弘喜（編）『20世紀資本主義の生成 自由と組織化』東京大学出版会、1996年；古賀和文『欧州統合とフランス産業』九州大学出版会、2000年；Kaplan, S. L. et Minard, Ph. (éd): *La France, malade du corporatisme?*, Paris, Belin, 2004.; Kuisel, R. F: *Capitalisme and State in Modern France*, Cambridge, 1981. またフランスでは、「社会 (Société)」と「会社 (société)」のみならず「社交 (société)」においても同様の理念が伺える。フランスの場合、マンションの管理組合や地域のクラブ活動、PTA、各種ボランティア団体などに対し、1901年アソシエーション法に基づき、結成の自由を保障する一方で法人格を与え、その活動を規制するという形で、諸個人の関係における自由と秩序を同時に保障する。現代フランスにおける社交と法の関係、そしてその歴史的背景については、大村敦志『フランスの社交と法』有斐閣、2002年参照。
- 2 フランス語におけるアトリエは、芸術家や職人の工房だけでなく、大規模工場 (usine) 内の一作業部署や作業チームなどを示す言葉としても使用される。いずれにしてもこの語は小規模な作業空間や作業集団を連想させるものである。
- 3 フランス最大の労働組合、労働総同盟 (CGT) の戦間期における政策論の変遷については、廣田功『現代フランスの史的形成』東京大学出版会、1994年、国民経済評議会の成立背景と改革の過程については、権上康男「フランスにおける経済社会の組織化とコルポラティズム—国民経済評議会の創設と改組 (1925 - 36年)」権上他 (編)、前掲書、pp. 39 - 72.参照。また、20世紀フランスにおける国家と経済の関係の概要については、Dard, O.: «L'Etat et l'économie en France au XXe siècle», CERAS, *Marché, acteurs et règles du jeu*, no. 266, été 2001, La Revue Projet, Publications. 参照。
- 4 Fine, M.: «Hyacinthe Dubreuil: le témoignage d'un ouvrier sur le syndicalisme, les relations industrielles et l'évolution technologique de 1921 à 1940», *Le Mouvement Social*, janvier-mars 1979, pp. 47 - 63.; Winock, M.: *Nationalisme, antisémitisme et fascisme en France* (nouvelle édition), Paris, Seuil, 2004, p. 52.; Rogers, P.: «Amérique, Amérique», J. P. Rioux et J. F. Sirinelli: *La France d'un siècle à l'autre, 1914 - 2000*, Paris, 1999, pp. 683 - 690.; Dard, O.: *Jean Coutrot, de l'ingénieur au prophète*, Presses universitaires franc-comtoises, 1999, pp. 128 - 129.; *idem.*: *Le rendez-vous manqué des relèves des années 30*, Paris, puf., 2002, pp. 62 - 63.; 廣田功、前掲書、p. 176.; 原輝史 (編)『科学的管理法の導入と展開—その歴史的国際比較』昭和堂、1990年、pp. 123 - 124.
- 5 Comité Hyacinthe Dubreuil (Capelle, J. et Bertaux, M.): *Pour la connaissance de Hyacinthe Dubreuil, Ouvrier — syndicaliste — sociologue*, Paris, Imprimerie du Compagnonnage, 1971.; Bertaux, M.: «L'Europe fédéraliste et les équipes associées d'entreprises (Karl Marx et Hyacinthe Dubreuil, 1818, 1883, 1971)», *XXe siècle fédéraliste*, no. 474, 1990, pp. 11 - 14.; Brunebarre, J.: «Hyacinthe Dubreuil et l'entreprise: Participation, salariat et fédéralisme», *XXe siècle fédéraliste*, no. 484, 1992, pp. 19 - 22.; Capelle, J.: «Hyacinthe Dubreuil et organisation du travail», *Revue Politique et Parlementaire*, no. 830, 1972, pp. 21 - 30. なお、これらの「デュブライスト」たちはいずれも『20世紀フェデラリスト XXe siècle fédéraliste』誌 (1954年創刊) に、デュブライユの業績に関する論文をしばしば寄稿したが、とりわけ、以下のデュブライユ追悼号は重要である。«Hyacinthe Dubreuil 1883 - 1971», *XXe siècle*

fédéraliste, no. 403, 1971, pp. 7-28. なお、デュブライユは同誌およびその前身である『フェデラリスト *Le Bulletin fédéraliste*』紙(1947-53)の創刊時のメンバーであり、自身も数本の論文を寄稿している。

- 6 Fine, M., *op. cit.*, p. 63
- 7 Richard, M., *op. cit.*, p. 44
- 8 *Le XXe fédéraliste*, no. 403, juillet - août - septembre 1971, p. 9.
- 9 第二次世界大戦後のフランスにおけるアメリカナイゼーションの状況については、Kuisel, R.,: *Seducing the French, the dilemma of Americanization*, California, University of California Press, 1993. 参照。また、フランスを含むヨーロッパ社会におけるアメリカの影響については、下記の文献を参照。Barjot, D. (éd.): *Catching up with America, productivity Missions and the Diffusion of American Economic and Technological Influence after the Second World War*, Paris, Presses de l'Université de Paris-Sorbonne, 2002.; Barjot, D. et Réveillard, C.: *L'américanisation de l'Europe occidentale au XXe siècle, mythe et réalité*, Paris, Presses de l'Université de Paris-Sorbonne, 2002.; Kipping, M. and Bjarnar, O. (ed.): *The Americanisation of European Business*, Routledge, 1998.
- 10 デュブライユに関する最近の研究としては、Le Van-Lemesle, L.: «La «république industrielle» de Hyacinthe Dubreuil (1883 - 1971), ou la dérive corporatiste», Kaplan, S. L. et Minard, Ph. (éd), *op. cit.*, pp. 387 - 401. が挙げられる。ここではデュブライユの1920年代における自律的チーム労働論と1930年代初頭のアメリカニズムに関する議論が、1930年代末のコーポラティスト的な社会組織論に結び付けられ、やがてヴィシー政権のイデオロギーに合流する過程が描写されているが、本稿で取り上げる1930年代の自律的チーム労働に関する検討はほとんど行われていない。
- 11 デュブライユの経歴と著作については、以下の文献を参照。Fridenson, P.: «DUBREUIL Hyacinthe», *Dictionnaire biographique du mouvement ouvrier français* Tome XXVI, publié par Jean Maitron, Paris, 1986, pp. 63 - 66.; 乗川聡「イヤサント・デュブライユ(1883 - 1971)の生涯と著作」、『商学研究科紀要』第53号、早稲田大学大学院商学研究科、2001年、pp. 195 - 214. なお、デュブライユ自身が残した自伝『私は仕事を終えた *J'ai fini ma journée*』(1971)は、客観的な内容とは言えないが、彼の幼少期の状況と当時の心境を知るのには有益である。さらに同時代人によるデュブライユに関する記録としては、共に彼の知人の筆による以下の文献を参照。Guillaumin, E.: «Hyacinthe Dubreuil et le problème de l'organisation du travail», *La Grande revue*, no. 10, 42e année, octobre 1938, pp. 180 - 192.; Richard, M.: *Hyacinthe Dubreuil ou l'honneur ouvrier*, Savigny-sur-Orge, M. Richard, 1986.; 前者では第二次世界大戦直前までのデュブライユの業績が紹介され、後者では晩年のデュブライユの思想の要約に加え、彼の晩年の生活ぶりが紹介されている。
- 12 労働組合の結成が禁止されていた19世紀フランスの労働運動において「独学の人」が果たした歴史的重要性については、喜安朗『近代フランス民衆の〈個と共同性〉』平凡社、1994年参照。
- 13 Le Van-Lemesle, L., *op. cit.*, pp. 388 - 389. なお、デュブライユ自身は「フランス国民社会主義」について、『フランスの勤労者への手紙 *Lettre aux travailleurs français*』(1939)で簡潔に示した他、第二次世界大戦後に出版した『労働と文明 *Le travail et la civilisation. Esquisse de l'histoire et de la philosophie du travail*』(1953)においてより詳細な検討を行っている。
- 14 Richard, M., *op. cit.*, p. 49. なお、デュブライユの3回目の訪米の目的は、ニューヨークで開催された科学的管理国際会議(CIOS)への出席であった。

- 15 パーチャ社、そして同社の経営管理システムであるパーチャ・システムについては、乗川聡「パーチャ・システム——両大戦間期の巨大企業における自律的チーム労働の試み——」『商学研究科紀要』第61号、早稲田大学大学院商学研究科、2005年、pp. 201 - 222、そしてパーチャ社とフランス産業社会の関係については、「パーチャ社と1930年代フランス産業社会」『商経論集』第89号、早稲田大学大学院商学研究科、2005年、および、原輝史「戦間期フランス靴産業の生産調整——ル・ブーラン法（1936-39年）をめぐる論議と適用結果——」原輝史『フランス戦間期経済史研究』、日本経済評論社、1999年、pp. 121 - 165. 参照。
- 16 以下、本節において引用されるデュブライユの著作は、次のように略記する。RI:『産業共和政』（1924）、S:『スタンダーズ』（1929）、NS:『新スタンダーズ』（1931）、CC:『各人にチャンスを』（1935）。
- 17 例えばアンドレ・ジークフリード（André Siegfried）は、『今日の合衆国 *Les États-Unis d'aujourd'hui*』（1930）において、アメリカの「生産性社会（société de rendement）」は同時に「生産性の強権主義（théocratie de rendement）」が支配する社会であり、そこでは、すべての労働者が物質的充足と引き換えに「労働の自動機械」として働くことを余儀なくされていると指摘する。彼はこのような状態を「産業の標準化」になぞらえて「人間の標準化」と表現し、アメリカ社会における芸術の欠如、洗練の欠如、個人精神の欠如を嘆いている。Siegfried, A.: *Les États-Unis d'aujourd'hui*, Paris, Colin, 1930.; Winock, M., *op. cit.*, p. 53.

また、当時の反アメリカニズムのもっとも代表的な人物として知られる作家、ジョルジュ・デュアメル（Georges Duhamel）は、『未来生活の情景 *Scènes de la vie future*』（1930）において、ジークフリードよりも激しい調子でアメリカ文明を徹底的に攻撃した。彼はアメリカ映画を「くず人間の気晴らし」「文盲の暇つぶし」と評し、レコードを「缶詰音楽」と揶揄し、広告の氾濫、アルコール中毒、女性の開放的な服装、ジャズ、スポーツ熱、そして料理の不味さを批判した。デュアメルにとってアメリカは、さまざまな人種が「悲惨な雑居状態」におかれている一方で、趣味が画一的な社会であり、フランスの「美しき文明」とは対極をなすものであった。Duamel, G.: *Scènes de la vie future*, Paris Mercure de France, 1930.; Winock, M., *op. cit.*, pp. 53 - 54.

その他、ロベール・アロン（Robert Aronとアルノー・ダンデュール（Arnaud Dandieu）は、『アメリカ癌 *Le Cancer américain*』（1931）において、過度の生産合理化と機械化を生み出す「生産の神秘主義（mystique de la production）」と、それを支える「信用の宗教（religion du credit）」すなわち保険制度と投機の異常発達、そしてそこから導き出される「非人間的決定論（déterminisme inhumain）」が支配するアメリカ社会を「癌」と表現し、そのヨーロッパへの「感染」、すなわち国際金融制度と自由貿易の発展を背景としたアメリカによるヨーロッパの「植民地化」を警戒した。Aron, R. et Dandieu, A.: *Le Cancer américain*, Paris, Rieder, 1931.

そしてアロンとダンデュールは、この「アメリカ癌」、すなわち過剰生産と過剰信用が世界恐慌の原因であると認識したが、このような考えは、『レコー・ド・パリ *L'Écho de Paris*』や『ジュルナル・デ・デバ *Journal des Débats*』などの右翼系新聞の論調にもしばしば確認されるものであり、これらの紙面では、アメリカの大量生産と機械化に対する批判が、ユダヤ人批判とフランス的方法の正当化を伴いながら展開されていた。Schor, R.: «Les États-Unis vus de droite. La crise américaine de 1929 à travers la presse française de droite», *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, Tome 42-4, octobre-décembre 1995, pp. 568 - 576.

- 18 デュブライユは、アメリカでは労働者でも出勤時にはスラックスとベストを着るために、服装では階級がわからない社会だと指摘する [S96]。また、彼らの住居は電気、水道、浴室が完備され、時にはガレージ付きの家に住み、出勤用と休日用の2台の自動車を所有する労働者もいたという [S56]。
- 19 『産業共和政』における自律的チーム労働の特質と意義については、Fine, M., *op. cit.* および Le Van-Lemesle, L., *op. cit.* において考察されている。
- 20 Moutet, A.: *Les logiques de l'entreprise, la rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, 1997, pp. 198 – 199.
- 21 Fine, M., *op. cit.*, pp. 56 – 57; Harmel, C.: «Hyacinthe Dubreuil (1883 – 1971). Un débat sur le taylorisme», *Les études sociale et syndicales*, no. 190, septembre 1971, pp. 7 – 10.
- 22 20世紀前半のヨーロッパおよび日本における科学的管理法の導入については、原輝史（編）、前掲書、参照。
- 23 Poulot, D.: *Le Sublime*, Paris, 1887 (『崇高なる者』見富尚人訳、岩波文庫、1990年)
- 24 フランスにおけるテイラー主義受容の過程については、原輝史（編）、前掲書、第4章、および、同『フランス資本主義』日本経済評論社、1986年；同『フランス戦間期経済史研究』、日本経済評論社、1999年参照。
- 25 廣田功、前掲書、pp. 181 – 182
- 26 Bernard, J., *op. cit.*, pp. 9 – 10
- 27 Aron, R.: «Deux fausses sorties: Duboin, Bat'a», *L'ordre nouveau*, No. 37, janvier 1937, pp. 24 – 25
- 28 Comité Hyacinthe Dubreuil (Capelle, J. et Bertaux, M.): *op. cit.*, pp. 39 – 42
- 29 Rimailho, E.: *Organisation à la française*, Éditions Delmas, 1943.
- 30 企業への導入を目的とした、デュブライユの自律的チーム労働論の理論的拡大は、とりわけ次の著作において徹底的に行われている。Bertaux, M.: *Groupes et équipes autonomes d'entreprise*, Paris, Chotard et associés éditeurs, 1976.
- 31 デュブライユは、1938年に出版した『モンスターの終焉。反集権的・反エタティストの組織思想 *La fin des monstres. Idée d'une organisation contraire à la centralisation et à l'étatisme*』において、議会制民主主義の経済問題における無能力を徹底的に批判し、コルポラティスト的な職業議会の必要性を主張した。その後1941年に出版した『労働騎士団 *La chevalerie du travail*』において、彼はヴィシー政権の首班、ペタン元帥への支持を明確に表明した上で、家族的な価値観や指導者の個人的資質の重要性、農業労働の教育的価値などを説き、ヴィシー政権のスローガンである「労働、家族、祖国」に通じる思想的傾向を示した。また、詳細は不明であるが、1940年には以下のような書物が出版されている。Boutang, P. et Dubreuil, H.: *Amis du Maréchal*, Clermont-Ferrand, Editions Fernand Sorlot, 1940. デュブライユの「対独協力者 (collaborateur)」的な側面については、Le Van-Lemesle, L., *op. cit.* が若干触れているが（注10参照）、その実像は未だ明らかになっておらず、現時点における最終的な評価は不可能である。なお、ヴィシー政権下のフランスにおける知識人の言説や世論の状況に関しては以下の文献を参照。Laborie, P.: *L'opinion française sous Vichy. Les Français et la crise d'identité nationale 1936 – 1944* (édition augmentée), Paris, Seuil, 2001.; 川上勉「ヴィシー政府と「国民革命」」、藤原書店、2001年。